

## 糾 正 案 文

壹、被糾正機關：行政院、勞動部。

貳、案由：105年及106年勞動基準法部分條文修正草案內容，影響層面深廣，自應於事前審慎評估，以減少社會各界爭議。然勞動部竟無完整之法案影響評估，未評估物價上漲之社會成本、未衡酌對勞工及企業造成衝擊的程度，即分別於105年及106年間2度將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查，導致政策決定所依據的理由模糊，各界難以了解及認同；行政院明知勞動部於105年6月間陳報之勞動基準法部分條文修正草案，攸關全國勞工重大權益及經濟發展，各方意見歧異極大，然該院於審查該法案部分條文修正草案過程中，竟無視於勞動部在溝通不足且未基於專業提出完整的法案影響評估報告之情況下，以7天作業期程完成爭議性甚高之法案審查，自易造成社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議。勞動基準法部分條文修正後施行未滿1年即再度提出該法相關條文之修正草案，適足以證明105年間政府倉促推動修正勞動基準法之結果，已對社會造成莫大之負面衝擊及紛擾，明顯不符政府原先修法之預期；行政院於審查勞動部105年6月間所擬之勞動基準法部分條文修正草案時，認該案自公布日即可施行，竟未預留緩衝期間，未考量此修正內容，影響層面極大，社會各界

需要時間調適，肇致該次修法結果，相關各界措手不及難以調適因應。另由於未有適當期間之過渡緩衝，在法律已公布生效後，本應據法予以執行之條文，勞動部等相關部門在法律未授權之情形下，採取對違法者暫不查處之作為，是否符合依法行政原則之要求，並非無疑等，經核均有重大違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

勞動基準法為規定勞動條件之最低標準，係保障勞工權益最重要之法律，其相關條文之修正，攸關勞工權益，政府自應嚴肅及審慎以對。為持續改善勞動條件以照顧勞動者，檢討勞動基準法及其相關規定以求與時俱進，政府責無旁貸。惟勞動基準法之修正，因涉及各行各業之勞資雙方權益，茲事體大，更當務求周延，若事前無完整之評估，未慮及相關之衝擊所應給予之調適緩衝，相關配套措施及準備不夠充足，法制作業未完全踐行法定程序，縱使立意良善，亦難免引起各方之批評與抱怨，從而無法達成修法之目的。

我國法定正常工作時間自105年1月1日起即縮減為每週不得超過40小時，行政部門為落實「週休二日」，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具勞動基準法部分條文修正草案，於105年6月30日函請立法院審議。經立法院審議後，除第34條第2項迄未施行外，其餘修正條文於105年12月21日公布後即分別自同年12月23日及106年1月1日起施行。當時行政院院長林全於接受媒體訪問時直言：「減少勞工工時，但不可能不付出社會代價，漲價也是必然結果，行政院會密切關注通膨效應」等，引起社會高度矚目，民眾明顯感受到物價的上漲。勞動基準法部分條文修正後施行迄今，各界批評僵化、

缺乏彈性之聲仍未停歇，除受影響較大的行業紛紛表達嚴重不滿外，亦有勞工對於未落實「週休二日」或其收入減少而有所抱怨。外國在臺商會亦公開表示法規欠缺彈性且建議再重新檢視勞動基準法。政府原本為落實「週休二日」，照顧勞工基本勞動權益之美意，竟一再被各界批評，甚至形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」，對社會造成莫大衝擊及紛擾。

本案核有下列3點重大違失，第1點糾正勞動部、第2點糾正行政院、第3點糾正行政院及勞動部，臚列如下：

- 一、105年及106年勞動基準法部分條文修正草案內容，影響層面深廣，自應於事前審慎評估，以減少社會各界爭議。惟勞動部於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查時，於「法案及性別影響評估檢視表」中，竟無詳實的質化評估與引據量化數據之分析及說明，即輕率認定於推動實務上對於企業用人，並不會有太大困難、未評估物價上漲之社會成本、未衡酌對勞工及企業造成衝擊的程度，導致政策決定所依據的理由模糊，各界難以了解及認同，足徵勞動部對勞動基準法新制草案之研擬階段，未踐行完整之法案影響評估作業，有欠周全。又行政院105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案函請立法院審查後，勞動部始於105年11月間陸續提出「『週休二日』修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告，惟其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要面向，如仍有3成5勞工未能享有「週休二日」所受影響與中小企業面臨之困境等，並未進行深入評估，甚至未予評估，亦未評估受影響較大之產業或行業之勞工及企業之得失利弊，顯見勞動部後續提具上開3份評估報告之內涵，

有諸多缺漏不備，即於105年6月24日及106年11月8日2度將攸關勞工重大權益及產業發展之勞動基準法部分條文修正草案報請行政院審查之作為，均與「中央行政機關法制作業應注意事項」第2點以及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」第3點，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益應有完整之評估之規定未合，核有怠失。

- (一)查我國為增進法規政策制定與決策過程之透明度，以及強化法規之合理性與正當性，於93年建立法規政策影響評估（Regulatory Impact Analysis，下稱RIA）之法制作業<sup>1</sup>，即政府先後於「中央行政機關法制作業應注意事項」（下稱「法制作業應注意事項」）及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」（下稱「法案報院審查應注意事項」）等法令中，規範行政機關制(訂)定、修正法律與法規命令之法制作業程序應導入RIA制度。是以，依照行政院訂頒之「法制作業應注意事項」第2點規定：「草擬作業（一）構想要完整：法規應規定之事項，須有完整而成熟之具體構想，以免應予明定之事項，由於尚無具體構想而委諸於另行規定，以致法規施行後不能貫徹執行……對於法案衝擊影

---

<sup>1</sup> 國內推動RIA之目的：1、強化政府法規之合理性與正當性：協助各行政機關運用此項工具，深層檢視所欲擬定法規的必要性和法規內容的合理性，同時深思政府管理經濟和社會活動所持理由的正當性，以及國內和國際的接受性，減少政府過度干預市場經濟和公民社會自主。2、增進法規政策制定與決策過程之透明度：將法規政策納入RIA的程序，提供受影響的重要利害關係者有機會事先瞭解政府政策作法，並且表達意見，再經由行政機關與其合理對話，及進行必要之調整，對國內公眾和全球成員，都是增進政策過程透明度的民主作法，並可減少政策執行階段的阻力。

建立RIA的法制作業，已為全球民主自由經濟體制國家之共通作法，幾乎多數經濟合作暨發展組織（The Organization for Economic Cooperation and Development，下稱OECD）成員國和歐盟國家都已先後落實RIA制度，尤其，OECD許多成員國執行RIA制度已歷經數十年發展背景。

資料來源：國家發展委員會網站，網址：[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3)。

響層面及其範圍，亦應有完整之評估。……」，又「行政院所屬各機關主管法案報院審查，應依本注意事項之規定辦理。」、「本注意事項所稱法案，指法律之制定、修正或廢止案。」及「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……四、法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。……」亦分別為「法案報院審查應注意事項」第1點、第2點及第3點所明定。爰行政院所屬各機關主管法案報行政院審查修正草案內容時，自應依照上開「法制作業應注意事項」及「法案報院審查應注意事項」等相關規定辦理，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估，以利行政院審查。

(二)再查，根據國家發展委員會105年3月提出「法規政策影響評估作業手冊」所示，執行RIA制度有關「影響評估作業」項下之「預評估對策方案」作業，應對每個預擬的對策方案進行預評估，評估各對策方案優劣，分析方式包括對各項方案進行質化分析，或就可量化之方案提供相關數據，進行影響評估之說明，而妥適之「預評估對策方案」，應依循以下4個步驟：

- 1、第一步驟，應就各種對策方案，描繪執行時，所需要經過的實際且具體的流程，包含法規的規劃、核定、通過與執行等完整的步驟。
- 2、第二步驟，針對上述每個流程列舉重要利害關係人，以及法規對於利害關係人有關成本、效益或金錢交換(Transfers, 下稱T)之影響：

(1) 列舉可能牽涉到的重要利害關係人，以凸顯法

規對不同的人有不同的影響。

(2) 列舉每一個流程動作中所涉及或可能發生的成本 (Costs, 下稱C)、效益 (Benefits, 下稱B) 或金錢交換 (T)，即法規對於利害關係人的影響有BCT等三類。在決定BCT時，通常以現行狀況做為比較的基礎點，然後就每個方案與比較基礎點的差異來計算其成本 (C)、效益 (B) 與金錢交換 (T)，說明如下：

〈1〉成本 (C) 又可分為以下二種：

《1》因為法規造成利害關係人必須多花費的投入成本：本項成本包括人力成本、機器設備成本、建造物資的成本及時間成本等，而本項成本係這些投入因素之機會成本，其可能與市場價格不同。

《2》法規執行時或之後，可能產生的損害：例如環境的破壞或空氣的污染等。

〈2〉效益 (B)：法規執行時或之後，使得人民的消費機會增加 (例如多生產出來的產品，如水、電、或回收東西後所製造出來的東西等)；或是人民消費經驗的改善 (例如環境品質的改善、空氣品質的改善、公共安全的改善等使人民生活經驗變好的程度)；或是節省下來的資源或改善的生產力 (例如投入時間的減少、生產力的提升等)。

〈3〉金錢交換 (T)：係指金錢的流向，例如甲支付簽約金10萬元給乙，因此只要牽涉到金錢的支付，都一定包含T。

3、第三步驟，依據上述資訊，建構Kaldor-Hicks表

<sup>2</sup>來分析不同方案對各利害關係人的影響：評估人員必須列舉重要的利害關係人，然後將重要的成本（C）、效益（B）、與金錢交換（T）以代號的方式列在Kaldor-Hicks表上。

4、第四步驟，將Kaldor-Hicks表上的代號予以貨幣化：針對每一項成本、效益、與金錢交換的項目計算其價值。

簡言之，行政機關擬定法律、法規命令相關草案之前，當預先完成RIA制度有關法規影響評估作業，且法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人，進行質化或量化之成本效益分析。即每個預擬的對策方案都要進行可能產生影響程度的預評估，具體說明方案的各項影響面向，列出立即性或未來可見的重大顯著影響之正面（效益）和負面（成本負擔等）項目，並具體指陳主要利害關係者的影響狀況，接著就重大影響事項，透過成本效益方法，比較該方案的淨影響程度<sup>3</sup>，合先敘明。

（三）又查，行政院為審視法律草案之影響評估分析，業於102年訂定「法案及性別影響評估檢視表」，要求各機關將法律草案陳報行政院時，須併附上該檢視

---

<sup>2</sup> Kaldor-Hicks表係以成本效益分析之概念呈現每個政策方案對不同利害關係人的影響。資料來源：國家發展委員會網站，網址：[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3)、<https://join.gov.tw/attachments/773c2bf3-3caa-4dd0-8eaa-bc5616cba65e/download/%E6%B3%95%E8%A6%8F%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E8%A9%95%E4%BC%B0%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>、[https://www.ndc.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=B7C121049B631A78&sms=FB990C08B596EA8A&s=761997AB2BD3A882&upn=0E442370ED3F73C5](https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=B7C121049B631A78&sms=FB990C08B596EA8A&s=761997AB2BD3A882&upn=0E442370ED3F73C5)。

<sup>3</sup> 資料來源：國家發展委員會網站，[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3)、<https://join.gov.tw/attachments/773c2bf3-3caa-4dd0-8eaa-bc5616cba65e/download/%E6%B3%95%E8%A6%8F%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E8%A9%95%E4%BC%B0%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>、[https://www.ndc.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=B7C121049B631A78&sms=FB990C08B596EA8A&s=761997AB2BD3A882&upn=0E442370ED3F73C5](https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=B7C121049B631A78&sms=FB990C08B596EA8A&s=761997AB2BD3A882&upn=0E442370ED3F73C5)。

表，納入RIA報告應具備事項，包括問題界定、政策目標、公眾諮詢、成本效益分析及評估結果等。經查勞動部分別於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法第24條（擬制工時及工資加給之計算方法）、第36條（例假及休息日，「一例一休」）等部分條文修正草案送行政院審查，並分別檢附該部於105年5月31日及106年10月30日填寫之「法案及性別影響評估檢視表」，其中關於「柒、成本效益及對人權之影響」項下之成本效益分析部分，分別摘錄如附表1及附表2所示：

附表1、勞動部填寫之成本效益分析（105年5月31日）

項目	說明	備註
成本	增加企業人事成本。本（105）年施行之勞動基準法正常工時1週40小時係為達成「週休二日」，故為落實「週休二日」之相關條文修正，於推動實務上對於企業用人而言，並不會有太大困難，惟可能會造成人事成本（如加班費用、多聘用人力所須提撥之法定雇主負擔）增加。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。

附表2、勞動部填寫之成本效益分析（106年10月30日）

項目	說明	備註
成本	「週休二日」新制實施後，每一勞工均於法制上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。



依據上開勞動部105年5月31日填寫之「法案及性別影響評估檢視表」之內容，其中對於成本部分之記載為：「增加企業人事成本。本（105）年施行之勞動基準法正常工時1週40小時係為達成『週休二日』，故為落實『週休二日』之相關條文修正，於推動實務上對於企業用人而言，並不會有太大困難，惟可能會造成人事成本（如加班費用、多聘用人力所須提撥之法定雇主負擔）增加。」；對於效益部分之記載為：「1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。」而勞動部於106年10月30日為再次修正勞動基準法部分條文所填寫之「法案及性別影響評估檢視表」之內容，其中對於成本部分之記載為：「『週休二日』新制實施後，每一勞工均於法制上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。」；對於效益部分與上開105年5月31日之填載相同，亦為：「1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。」勞動部上開於105年及106年2度提出之勞動基準法部分條文修正草案，影響層面深廣，對於勞工及企業均影響重大，然勞動部對於成本與效益之評估，竟僅有簡略的幾行文字概述，甚至於輕率認定「於推動實務上，對於企業用人而言，並不會有太大困難」，其成本及效益之分析，均未見其依備註欄之提醒，引用明確數字並據以詳細分析與說明，當時行政院院長林全於接受媒體訪問時曾直言之物價上漲等社會成本，竟完全未提及，未衡酌對勞工及企業衝擊大小與權衡輕重，導致政策決定所依據的理由模糊，不易被各界了解

及認同外，更因無法由其簡略的概述，檢視其所為利弊得失之評估，是否確實無誤，形成勞資雙方看法兩極，各言其是的狀態。又，誠如本院於106年11月8日召開之諮詢會議中，與會專家中華經濟研究院賴偉文助研究員之批評謂：「新修勞動基準法沒有事前評估，政府的重大政策應有事先評估，並接受社會的評論及論述，目前看到的是事後評估修法帶來的衝擊……法案之對象、量化、質化，總量、個體等變動，要事前評估。評估之後，要有政策辯論。」是故，勞動部105年及106年研擬勞動基準法新制草案之法案影響評估，核與首揭行政機關制（訂）定或修正法律草案之前，應先行完成RIA制度有關法規影響評估作業，尤其，法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人，進行質化或量化之成本效益分析等原則有悖。

(四)復查，行政院於105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案送立法院審查後，勞動部始分別於105年11月15日提出「『週休二日』修法政策評估報告」、於同年月24日提出「國定假日調整政策評估報告」及於同年月28日提出「特別休假調整政策評估報告」，由於勞動部提具上開3份政策評估報告之時點，皆晚於勞動基準法新制草案之研擬作業階段，核與前揭RIA制度所稱法規影響評估有別，足徵勞動部未適時踐行法案影響評估作業。而上開3份政策評估報告內容略以：

1、「『週休二日』修法政策評估報告」：

(1)我國全時受僱者之每週工時並未過長：

若以全時受僱者之每週工時進行比較，韓國為47.70小時、新加坡為47.10小時、日本為45小時，我國僅為44.28小時，與亞洲其他主

要國家相比，我國工時並未過長。

- (2) 工時雖隨法定正常工時縮減而降低，惟仍有3成5勞工未能享有「週休二日」：

部分企業仍將每週正常工時安排在6天工作日，導致實際運作上沒有達到真正「週休二日」的目標。

- (3) 「2日休息」究竟該是「1例1休」、抑或是「2日例假」：

考量勞動基準法「例假」之特殊性及強制性，為免勞資間因僵化之立法而失去自主協商及合理運作空間，爰採取「一例一休」，除可有效杜絕事業單位將勞工每週40小時之正常工作時間排入6天，形成「每天工作6小時40分，每週工作6天」之情況外，尚保有休息日加班的選項，是兼顧勞資雙方需求，現階段最務實可行的方案。

- (4) 如何降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，以落實「週休二日」的目標：

〈1〉本次修法，將休息日出勤時數全數納入每月延長工時總數46小時計算。

〈2〉提高休息日出勤的加班費(以價制量)

- (5) 休息日出勤工資，2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，第3小時起另再加給1又2/3以上。工作4小時以內，以4小時計；超過4小時至8小時，以8小時計算；超過8小時至12小時以內者，以12小時計。

- (6) 將國定假日回歸內政部有關規範辦理，讓國定假日達成全國一致標準，給予全國上下一體適用的秩序，以避免造成人民作息的困擾。

2、「國定假日調整政策評估報告」：

(1) 國定假日調整對各產業之影響：

依行政院主計總處「人力運用調查」，若以104年受私人僱用者781.4萬人估算，雇主之薪資成本約減省633.13億元。如就部分工時勞工約34.4萬人推估，雇主減少負擔之薪資成本約為31.74億元。

(2) 國定假日調整後，勞工全年確定法定假日為116日：

〈1〉「週休二日」法制修正通過後勞動基準法規定之工時和休假，分別是「單週40小時」、「每7日中應有2日之休息」及「12日國定假日」，則所有勞工全年「法定放假日數」均一視同仁確定為116日，更能保障勞工權益。

〈2〉勞工全年的休息日將增加52天，即使配套將國定假日回歸內政部有關規範，調整為全國一致（減少7天），勞工全年法定休息日仍大幅增加45天，對於勞工權益的保障，只有增加，沒有減少。

〈3〉實務上，由於部分工時勞工的排班態樣多元，這7天假不一定都恰逢勞工之工作日，也不見得這7個國定假日都會被徵求出勤，勞工並未當然於國定假日出勤，也因此，不必然人人均會有所謂的損失7日加倍工資。

(3) 「落實『週休二日』、國定假日一致」，是政府長期以來的目標。

(4) 政府法令的變更，應兼顧「勞工之權益」及「中小企業特性」：

〈1〉為推動每週正常工時40小時之政策，勞動部103年邀集全國性勞工團體及雇主團體、相關部會、有關單位及學者專家辦理近35場次座

談會，「國定假日可調整與公務人員一致，但保留『五一勞動節』」，獲得最大多數共識。

〈2〉國定假日之調整是整體縮減法定正常工時規定之一環，且考量我國產業環境以中小企業為主，其適應經貿環境變化之能力亦較為緩慢，對應縮短法定工時之政策，當給予適當之配套措施，以協助勞雇雙方有所因應。

### 3、「特別休假調整政策評估報告」：

#### (1) 勞工特別休假實施現況：

依據勞動部「勞工生活及就業狀況調查」，104年勞工現職工作之平均年資為7.5年。雇主給予勞工可請特別休假日數平均為13.4日；102年勞工有請特別休假者占69.4%，有請特別休假者之平均請休日數為10.4日。至於勞工未休畢特別休假日數之原因為何及雇主發給特別休假應休未休工資之情形，目前尚無統計資料。

#### (2) 勞動基準法特別休假調整評估意見：

##### 〈1〉增加年資較短勞工之特別休假日數：

勞工在職場中工作一段期間後所生之疲累，未必與年資長短有關，即使是初入職場未久或資淺的勞工，於工作一段時間之後，亦有藉由特別休假以恢復體力及生產力之需要，因此，適度增加年資較短勞工之特別休假日數，為可行之方向。

##### 〈2〉調整特別休假年資級距及其日數：

現行特別休假制度，與各國隨著服務年資而增給特別休假日數之立法例相同。惟部分級距，依給假級距及其日數比例而言，並未隨著年資而相對增給，爰應進一步調整。

〈3〉落實特別休假，讓勞工「看的到也吃的到」：

現行勞動基準法第38條僅規定勞工工作满一定期間，繼續在職時，雇主應給予其特別休假之日數，至於特別休假排定之方式及雇主發給年度終結或終止契約時之應休未休特別休假日數工資之規定，僅訂於施行細則，為避免勞資雙方無謂爭議，宜有更明確之規範。

〈4〉勞工特別休假增加後雇主所增之成本負擔：

依行政院主計總處「人力運用調查」，以受私人僱用者按年資別平均每日主要工作收入為950元至1,660元不等，再依各年資受僱者人數及各委員或黨團所提特別休假增加之日數，推估未來雇主一年所謂成本負擔，各修正版本差異介於162.7至632.7億元間，休息人數則在383.6至712萬人之間。

勞動部於接受本院詢問時所提供之書面資料表示，除上開105年11月間所提出之「『週休二日』修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告外，另無其他評估報告。

綜觀勞動部上開3份評估報告，其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要之面向，並未進行深入評估，甚至未予評估；此外，均未就受影響較大之產業或行業之勞工及企業，其得失利弊，提出適切之評估內容。以「『週休二日』修法政策評估報告」為例，其內容多為工時比較及說明，對於仍有3成5勞工未能享有「週休二日」之情況，竟未評估修法對此3成5勞工及其雇主之影響；提高休息日出勤的加班費（以價制量），更是僅見條文

內容，未評估對勞工及企業之衝擊程度。次以「國定假日調整政策評估報告」為例，其以104年資料估計雇主之薪資成本約減省633.13億元、部分工時之雇主減少負擔之薪資成本約為31.74億元，並強調勞工全年法定休息日仍大幅增加45天，對於勞工權益的保障，只有增加，沒有減少，以及推論勞工並未當然於國定假日出勤，也因此，不必然人人均會有所謂的損失7日加倍工資等，然上開內容，僅陳述休息日增加而有益於勞工權益之保障，而顯然忽略企業極可能因不願支付巨額之休息日加班費，使得勞工收入可能被降低之負面影響，尤其對於加班費收入占其總收入達一定比例以上之勞工而言，對其生計之影響更是重大；又其「考量我國產業環境以中小企業為主，其適應經貿環境變化之能力亦較為緩慢，對應縮短法定工時之政策，當給予適當之配套措施，以協助勞雇雙方有所因應」等內容，雖點出中小企業面臨之困境，惟修法所造成衝擊影響之評估，付之闕如。再以「特別休假調整政策評估報告」為例，其內容坦承勞工未休畢特別休假日數之原因為何及雇主發給特別休假應休未休工資之情形，目前尚無相關資料，則此調整政策之評估，顯不切實。勞動部對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益未有完整之評估，詎仍於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查，核其所為，顯有怠失。

(五) 綜上，105年及106年勞動基準法部分條文修正草案內容，影響社會上各行各業之勞工及企業，影響層面深廣，對於勞工勞動權益之保障及企業之經營發展，極其重要，自應於事前審慎評估，以減少社會各界爭議。惟勞動部於105年6月24日及106年11月8

日2度將勞動基準法部分條文修正草案報請行政院審查時，於「法案及性別影響評估檢視表」中，竟無詳實的質化評估與引據量化數據之分析及說明，僅有簡略的幾行文字概述，輕率認定於推動實務上，對於企業用人並不會有太大困難，未評估物價上漲之社會成本，未衡酌對勞工及企業衝擊大小與權衡輕重，導致政策決定所依據的理由模糊，不易被各界了解及認同；且無法由其簡略的概述，檢視其所為利弊得失之評估，是否確實無誤，形成勞資雙方看法兩極，各言其是的狀態。勞動部105年及106年研擬勞動基準法新制草案之法案影響評估，核與首揭行政機關制（訂）定或修正法律草案之前，應先行完成RIA制度有關法規影響評估作業，尤其，法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人，進行質化或量化之成本效益分析等原則有悖。又行政院於105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案送立法院審查後，勞動部始分別於105年11月間陸續提出「『週休二日』修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告，除上開3份評估報告外，無其他評估報告。由於勞動部提具上開3份政策評估報告之時點，皆晚於勞動基準法新制草案之研擬階段，足徵勞動部未適時踐行法案影響評估作業在先。復綜觀該3份評估報告，其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要之面向，並未進行深入評估，甚至未予評估，亦未就受影響較大之產業或行業之勞工及企業，其得失利弊，提出適切之評估內容，顯示勞動部後續提具上開3份評估報告之內涵，仍然無法導正勞動部未辦理完整法案影響評估之違失，即於105年6月24日及106年11



月8日2度將攸關勞工重大權益及企業經營發展之勞動基準法第24條（擬制工時及工資加給之計算方法）、第36條（「一例一休」）等部分條文修正草案函請行政院審查之作為，顯與「法制作業應注意事項」第2點以及「法案報院審查應注意事項」第3點，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益應有完整之評估之規定未合，核有怠失。

二、行政院明知勞動部於105年6月24日陳報之勞動基準法部分條文修正草案，攸關全國勞工重大權益及經濟發展，各方意見歧異極大，本應審慎及完整評估該修正草案之衝擊影響層面及其範圍後，如認為周妥，再予函請立法院審議，俾杜紛擾；然行政院於審查該法案部分條文修正草案過程中，竟無視於勞動部在溝通不足且未基於專業提出完整的法案影響評估報告之情況下，迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正草案之審查，以7天作業期程完成爭議性甚高之法案審查，審查速度之快並非是重大法案尤其是爭議性甚高法案的作業期程，自易造成社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議。又行政院及勞動部於105年間推動勞動基準法部分條文修正之目的，係預期促進勞資關係和諧，以及使勞工權益獲得更合理之保障，其立意良善；惟施行以來，各界反映規定僵化、缺乏彈性，已明顯衝擊勞資雙方相互信賴與良性互動之關係，除勞資雙方不信任感加深而未能促進勞資關係和諧外，甚至被形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」局面。勞動基準法部分條文修正後施行未滿1年即再度提出該法相關條文之修正草案，適足以證明105年間政府倉促推動修正勞動基準法之結果，已對社會造成莫大之負面衝擊及紛擾，明顯不符政府原先之預期，核有重大疏失。

(一)「法制作業應注意事項」第2點規定：「草擬作業(一)構想要完整：法規應規定之事項，須有完整而成熟之具體構想，以免應予明定之事項，由於尚無具體構想而委諸於另行規定，以致法規施行後不能貫徹執行；草擬時，涉及相關機關權責者，應會商有關機關；必要時，並應諮詢專家學者之意見或召開研討會、公聽會；有增加地方自治團體員額或經費負擔者，應與地方自治團體協商；對於法案衝擊影響層面及其範圍，亦應有完整之評估。」行政院103年1月15日政務會談決議，為健全國內法制環境，請國家發展委員會協助各部會強化辦理RIA作業，以促進我國法制作業品質的合理化<sup>4</sup>。本件勞動部105年間研提勞動基準法部分條文修正草案函請行政院審查前，並未舉辦聽證程序，僅於同年6月7日邀集全國性勞雇團體、學者專家、地方勞工行政主管機關及有關機關等開會研商，該次會議中經濟部代表曾表達恐造成排班缺乏彈性，無法因應急單，建議應有適度彈性空間等意見，惟未獲採納，修正條文相關爭議之意見交流與溝通並不充足。勞動部於105年6月24日將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查時，復未有完整之法案影響評估報告，核與「法制作業應注意事項」第2點以及「法案報院審查應注意事項」第3點之規定未合，顯有怠失，如調查意見一所述，惟行政院於審查該案時並未依據「法制作業應注意事項」與「法案報院審查應注意事項」之相關規定，要求勞動部應提出對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益等

---

<sup>4</sup> 國家發展委員會參考各國(如紐、澳、美)作法，於105年3月提出適於我國之RIA操作手冊。資料來源：國家發展委員會網站，網址：[https://www.ndc.gov.tw/Content\\_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3](https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3)。

之完整評估，以利審查。行政院於105年6月27日（17時30分至19時30分）召開「行政立法政策協調會報」，會議中有關「週休二日」配套修法事宜之決議，略以：

- 1、依勞動部所提「週休二日」方案，積極與社會各界溝通，儘速完成勞動基準法修法。
- 2、休息日出勤工資比照平日加班工資計算（2小時內的每小時工資額另給予1又3分之1以上，再繼續工作者按平日每小時工資額另給予1又3分之2以上），未滿4小時者以4小時計，滿4小時未滿8小時者以8小時計。
- 3、另為避免勞工連續多日出勤，有關勞動基準法第36條之函釋，請勞動部另作適當解釋。

行政院於上開105年6月27日召開之「行政立法政策協調會報」後，於同年6月30日提該院第3504次會議討論「勞動部擬具『勞動基準法』部分條文修正草案，經林政務委員萬億等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。」乙案，其決議略以：「（一）通過，函請立法院審議。（二）『勞動基準法』雖曾於104年12月修正公布，惟仍有許多爭議性問題留待處理。其中有關是否恢復勞工7天國定假日，由於會影響金融市場運作的穩定性，亦不利整體投資環境及經濟發展，因此，修正『勞動基準法』有其必要性。但因勞資雙方看法有很大的差異，希望透過溝通能讓彼此雙方多些理解。勞動部所提『勞動基準法』部分條文修正草案，雖然社會各界仍有很多不同的聲音，但這是在勞動部等相關部會及本院同仁的努力，以及立法院民進黨黨團所提供的協助下，讓社會衝突降至最低的版本。請勞動部持續努力加強對外溝通說明，儘量用同理心的角度，以

最誠懇的態度將立場說明清楚，讓政策順利推動，以減少社會衝突……」等詞。行政院明知勞資雙方意見分歧不一，卻僅以7天的作業時間，急速完成審議後，即函請立法院審議。

依「法案報院審查應注意事項」第5點：「各機關主管法案報院審查，應注意時程需求，尤應注意中央法規標準法第24條及司法院解釋所定期限，除依本院指示辦理者外，應預留1個月以上本院審查時間。」之規定，各機關主管法案陳報行政院審查，應預留1個月以上予該院審查時間，亦即行政院宜有充裕時間，研析各機關對法案衝擊影響層面及其範圍之完整評估後，據以審慎審查法律之修正草案，認為內容妥善及考量周全後，再函請立法院審議，始符社會對國家最高行政機關應有作為之期待。然行政院於審查該法案部分條文修正草案過程中，竟無視勞動部在溝通不足且未基於專業提出完整的法案影響評估報告之情況下，迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正案之審查，以7天的作業期程完成既有重大影響又爭議性甚高之法案的審查，自難免引發社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議。

- (二)勞動部105年5月31日填製之「法案及性別影響評估檢視表」，政策目標記載：「為落實『週休二日』及國定假日全國一致，同時符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障。」成本效益分析及對人權之影響項下之效益欄位記載：「1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理之保障。」行政院105年6月30日以院臺勞字第1050169014號函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，其修正草案總

說明亦載明：「鑒於法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時，為落實『週休二日』，同時符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具『勞動基準法』部分條文修正草案」。行政院及勞動部當時推動勞動基準法部分條文修正之目標，係為落實「週休二日」，認為符合當前社會與經濟發展所需，並預期發揮解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧，以及使勞工權益獲得更合理之保障等效益。

- (三) 行政院於106年11月21日接受本院詢問時所提供之書面資料表示，從修法內容來看，該次修法從制度上建構「週休二日」之明確法源，以期縮減勞工工時，企業用人需求亦有增加等，猶自認已達原先預期之目標。惟查，依據行政院主計總處「薪資與生產力統計月報」<sup>5</sup>，106年9月單月工業及服務業部門之每人工時為176.2小時，較去年同期增加14.2小時；若以部門別統計，服務業部門工時為172.3小時，較去年同期增加13.8小時，工業部門平均工時為181.43小時，較去年同期增加14.7小時，如附表3所示。另以106年1至9月之工時與去年同期相比，工業及服務業部門106年1至9月平均工時為169.22小時，較去年同期增加0.25小時；若以部門別統計，服務業部門平均工時為165.99小時，較去年同期增加0.06小時，工業部門平均工時為173.43小時，較去年同期增加0.53小時，如附表4所示。易言之，不論是106年9月單月工時或106年1至9月之平均工時統計，均比去年同期之工時增加。行政院

---

<sup>5</sup> 資料來源：中華民國統計資訊網，主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。網址：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=0&ctNode=524&mp=4>。

原先縮減勞工工時之目標，已然落空。

附表3 106年9月之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年9月	181.3	172.3	176.2
與上年同月比較	+14.7	+13.8	+14.2

資料來源：中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。

附表4 106年（1-9月）及105年（1-9月）之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年（1-9月）	173.43	165.99	169.22
105年（1-9月）	172.90	165.93	168.97
106年（1-9月）與 105年（1-9月）比較	+0.53	+0.06	+0.25

註：本院據查詢中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計所得內容計算。

（四）綜上，由行政院第3504次會議決議內容可知，行政院完全了解社會各界對勞動基準法部分條文修正草案仍有許多不同聲音，自應審慎及完整評估該修正草案之衝擊影響層面及其範圍後，如認為周妥，再予函請立法院審議，俾杜紛擾。然勞動部於105年6月24日將攸關全國勞工重大權益及經濟發展之勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查前，僅於105年6月7日邀集有關團體、專家及機關開會，其後勞動部並未提出專業與完整之評估報告，行政院竟無視該項法制作業嚴重缺失，未責請該部落實RIA制度，並補充提供完整法案影響評估，自不利外界了解行政院及勞動部如何評估該修正草案對各行各業勞工及企業之衝擊影響層面及其範圍；又

行政院於勞動部未提出專業之法案影響評估報告情況下，明知社會各界看法仍存有重大歧異且爭議極大，卻迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正草案之審查，以7天作業期程完成爭議性甚高之法案審查，審查速度之快並非重大法案尤其是爭議性甚高法案的作業期程，自易造成社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議，相關作為，顯欠周妥。又勞動基準法新制施行迄今已近1年，然各界批評僵化、缺乏彈性之聲始終不絕於耳，除受影響較大的企業紛紛表達嚴重不滿外，亦有勞工對於未落實「週休二日」或使其收入減少而有所抱怨，顯然未能解決實務上之爭議。本院舉行諮詢會議時，1111人力銀行李大華副總經理轉述某企業之抱怨：「一例一休使勞資雙方陷入前所未有的猜忌」；再依台北市美國商會白皮書：「近期修訂的勞動基準法造成臺灣的投資環境不合時宜。」之內容，該會顯然不認同此次修法符合當前社會與經濟發展所需。政府原本為落實「週休二日」，照顧勞工基本勞動權益之美意，竟一再被各界批評指責，其中尤以資方採取限制勞工休息日加班以為因應，致發生勞工想要自願加班也無班可加的情況，明顯衝擊勞資雙方相互信賴與良性互動之關係，而未能促進勞資關係和諧外，甚至被形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」局面。勞動基準法部分條文修正後施行迄今未滿1年，行政院即於106年11月9日再度函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，依該法修正草案之總說明，此次修正係考量勞雇雙方就延長工作時間時數限制、例假安排及特別休假規定均有適度調整之建議，為建構符合當前社會與經濟發展所需，並兼顧安全彈性之勞動制

度，俾使勞動權益獲得更合理之保障等，依上開之修正草案總說明，適足以證明105年間政府倉促推動修正勞動基準法之結果，已對社會造成莫大之負面衝擊及紛擾，明顯不符行政院及勞動部原先之預期，核有重大疏失。

三、新訂定或修正之法律條文如果實施會造成太大的衝擊或影響部分人民之權益甚鉅，為避免受影響者一時無所適從及因應，或就所修正的條文，如政府尚應做充分的準備、宣導，以輔導受衝擊者得以調適，法制作業實務上常將是否另定「日出條款」給予宣導、緩衝、調適期間，切實納入衡酌，且在立法例上，對於受衝擊者加強宣傳、輔導而給予緩衝期之規定，並非罕見。惟行政院於審查勞動部105年6月間所擬之勞動基準法部分條文修正草案時，認該案自公布日即可施行，竟未預留緩衝時間，未考量此修正內容攸關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運及發展，影響層面極大，社會各界需要時間調適，尤其是受到衝擊較大者，更需要有一段合理時間進行宣導、準備或因應，而其未著實衡酌應否給予適當的宣導緩衝期，肇致該次修法結果，除第34條第2項有關輪班更換班次時至少應有連續11小時休息時間之規定，授權由行政院另訂定施行日而尚未施行外，其他對於衝擊影響較大或較具爭議之條文，均在完成立法後於極短時間或立即施行，致相關各界措手不及難以調適因應，因而招致強烈不滿；另由於未有適當期間之過渡緩衝，在法律已公布生效後，本應據法予以執行之條文，勞動部等相關部門只好在法律未授權之情形下實施所謂之「宣導及輔導期」及「輔導先行」等措施，採取對違規者暫不查處之方式因應，如此將法律之執行自動延後的做法，是否符合依法行政原則之要求，



並非無疑，此一延伸問題，益見本次法制作業上未予規定緩衝期，確有重大缺失。

- (一)按「法規應規定施行日期，或授權以命令規定施行日期。」、「法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算至第3日起發生效力。」及「法規特定有施行日期，或以命令特定施行日期者，自該特定日起發生效力。」分別為中央法規標準法第12條至第14條所明定。法規之施行日期並非僅能自公布或發布之日起算至第3日起發生效力1種情形，尚可由法規規定施行日期，或授權以命令規定施行日期，係為符合實際需要與降低法規施行後之立即衝擊，爰行政機關於新訂定或修正法規草案時，自應審慎考量後，據以規劃最佳之施行日期，以減少對受影響者之衝擊，自不待言。查勞動部於105年6月24日函請行政院審查之勞動基準法部分條文修正草案，訂定延長工作時間工資加給之計算方法（第24條）、「一例一休」（第36條）、明定內政主管機關所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假（第37條）等，因上開條文之修正內容，對於社會及相關產業之衝擊極大，原已規劃修正條文之施行日期，非自公布或發布日施行，而擬自某特定日期起施行（第86條），給予社會各界若干時間調適、因應，以為緩衝。惟行政院105年6月29日林萬億政務委員主持該次修正條文之審查會議中，對如此爭議不斷，又重大影響之修正條文，竟不考量依勞動部之建議，規劃並訂定適當之宣導期，或採循序漸進給予受衝擊者得以調適之緩衝期，俾利社會各界得以充分了解及預為因應，輕率推翻勞動部原先預留緩衝期之規劃，而決議該次修正條文自公布日施

行，維持現行條文（第86條），不予修正。行政院於接受本院詢問時表示，勞動部105年6月送該院審查之勞動基準法部分條文修正草案，該院於審查時認為自公布日施行即可；勞動部則表示國定假日回歸全國一致，立法通過後若不在106年1月1日立即施行，可能必須延到107年才實施，國定假日公私部門不同的情況將再起等語。由此可知，行政部門當時確實未重視緩衝期，有意立即上路施行。

- (二)由於行政院認為本次修正草案毋需緩衝期，而勞動部未本於原有的專業考量而堅持緩衝期之重要性及必要性，嗣勞動基準法於105年12月21日公布，分3種實施日期，第1種自公布日施行，依中央法規標準法第13條：「法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算至第3日起發生效力。」之規定，於105年12月23日生效實施者，例如實施「一例一休」（第36條）、明定擬制工時及工資加給之計算方法（第24條）、應提供工資各項目計算方式明細（第23條）、主管機關或檢查機構於接獲勞工申訴後，應為必要之調查並將處理情形通知勞工（第74條）及相關罰鍰之修正（第79條）等條文；第2種法定特定日施行，於106年1月1日實施者，計有勞工之特別休假（第38條）及國定假日放假（第37條）等之修正規定；第3種由行政院另定實施日期，實施輪班間隔（第34條），目前尚未實施。上揭所述3種施行日，第1種自公布日施行者等於未給緩衝期，第2種自106年1月1日實施者，自105年12月23日公布生效起算，則僅給予9天的緩衝期程，難謂已給予適度的緩衝，故修法的結果幾近採納行政院所謂的「公布即可施行」及勞動部的「國定假日回歸全國一致，立法通過後若不在106年1月1日立即施

行，可能必須延到107年才實施」的版本或意見，肇致各界一時難以調適因應與不及採行配合之措施，原有的法律秩序一時無法順利的過渡到新的法律秩序上，受影響較大者大多措手不及，故引起強烈不滿。各工（公）會紛紛要求勞動部解釋新修正之勞動基準法相關疑義合計達15件外，各地方勞工行政主管機關亦有疑義而要求勞動部解釋之件數更高達24件，顯見當時各方因法令匆促上路，對於修正條文之適用並無正確的認知，以致發生無從準備應有的人事薪資及差勤系統的調整或因應人力調度及工時安排等問題。

(三)據本院諮詢學者邱駿彥教授表示，「一例一休」是好的制度，惟因此次勞動基準法自公布至實施，並無緩衝期。本次修法於105年12月21日公布，嗣於105年12月23日、106年1月1日旋即施行，緩衝期嚴重不足，企業必然措手不及。縱然勞動部訂有宣導期、輔導期及檢查期等措施，但已造成企業之強烈反彈。又世界各國勞動法令之修正，都有緩衝期，例如日本修正縮短工時之法律，分年、按企業雇用勞工人數多寡，分階段實施，自1985年開始實施縮短工時，修正後2年內，僱用勞工人數達1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後3至4年內，僱用勞工300至1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後6年內，僱用勞工30至300人的企業，就要達成縮短工時，日本以6年時間才完成縮短工時的政策等。本院諮詢會議另1位專家陳業鑫律師呼應邱駿彥教授之意見，認為至少應有半年的緩衝期，並說明當時企業不知道會有所謂之「輔導期」，許多企業為因應勞動基準法105年12月21日之修正條文，於當時均匆忙趕辦修改其人力資源之差勤及薪資

相關系統，時間壓力極大。

- (四)另據台北市美國商會函復本院表示，105年12月21日公布之勞動基準法部分條文修正案，因所涉條文及事項重大繁多，事業單位需配合調整行政作業程序、人事薪資系統等，應給予合理緩衝期，至少1年。歐洲在台商務協會復函本院亦表示，任何法令從修法到執行都需要充分溝通及足夠的時間讓企業去因應才能執行，惟這次修法，修正內容讓勞資雙方皆不滿意，且沒有緩衝期，讓企業可有足夠的時間去調整公司的內規，並與員工溝通，造成勞資不必要的爭議。臺北市日本工商會直言，隨著此次勞動基準法的修正，企業在相關制度的施行上已產生混亂，該會認為於制度修正時，應加強與產業界的溝通使制度明確，並強調對於制度的變更設定緩衝期間之必要性，希望未來能檢討引進制度的時程。
- (五)新訂定或修正之法律條文一旦實施，如衝擊太大或影響部分人民之權益甚鉅，為避免人民一時無所適從及因應，或就所修正的條文，如政府尚須做充分的準備、宣導，以輔導受衝擊者得以調適，法制作業實務上常將是否另定「日出條款」給予宣導、緩衝、調適期間，切實納入衡酌，且在立法例上，對於受衝擊者加強宣傳、輔導而給予緩衝期之規定，並非罕見。揆諸104年5月15日修正前之勞動基準法第30條第1項，原規定為：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」於104年5月15日修正第30條第1項規定為：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」時，由於涉及正常工時之縮短與計算方式，乃明定於105年1月1日施行，給予社會各

界半年之緩衝期，故勞動部就該法之修正採特定日期施行，以「日出條款」作為緩衝，核有前例可循。又如農藥管理法之修正，為強化農藥產品流向管制機制，並釐清使用農藥者及販賣業者違規使用農藥之責任，該法於103年12月9日修正時，於第29條中增列第9款有關農藥販賣業者販賣農藥時，應開具販售證明予購買者及該證明應記載內容之規定，該次同時修正第53條第1項內容，對於違反上開第29條第9款應開具販售證明予購買者及該證明應記載內容規定者，處新臺幣（下同）1萬5千元以上15萬元以下罰鍰，並為此一修正屬課予農藥販賣業者開具販售證明之新增義務，遂於第53條第2項中明定農藥管理法於103年12月9日修正之日起1年內為宣導期，對於違反第29條第9款之規定者，應加強宣導，不適用上開第1項處1萬5千元以上15萬元以下罰鍰之規定。足徵，課予人民新的作為或不作為義務，如屬重大，本應審慎、衡酌，給予調適、緩衝、宣導期間，而主管機關依法於宣導期中自應加強進行宣導工作，且於宣導期間不核處裁罰，亦必於法有據，明文不予處罰，俾符依法行政之要求，且合乎輔導、宣導之本質，以資周全。反觀行政院105年間推動勞動基準法部分條文修正草案之內容，事關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運及發展，影響層面遠大於上開農藥管理法103年12月9日之修正，詎竟認毋需規劃適當之緩衝期，顯不利各方準備及因應，核有重大疏失。勞動部雖於106年上半年加強辦理宣導、輔導工作，惟截至106年11月10日止，中小企業仍有80%未曾接受宣導或輔導，對於修法之條文認知仍然不足，更遑論遵守法令落實執行，遂以106年7月1日起為勞動條

件之檢查期，於106年6月29日邀集各地方政府首長會商，訂定「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，以「持續輔導」、「分級檢查」的策略，透過「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」等4大工作，俾逐步協助及督促事業單位落實勞動基準法，此正足以印證其貿然實施，並未衡酌是否已做好輔導、宣導工作，即急於上路施行，忽視應有的緩衝準備期間，殊不可取。尤以學者與外國在臺商會對「緩衝期」之高度重視下，行政院竟自認自公布日實施即可，置法制上必須衡酌是否應予緩衝、調適等事項於不顧，所提修法版本影響本次修法實施之緩衝期嚴重不足，政府及勞雇均措手不及，依本院所舉行3場次之座談會，與會之勞方代表及企業代表均表達強烈不滿。另修正各條文已公布施行，主管機關本應據以落實執行，竟於法律未明定或授權下實施所謂之「宣導及輔導期」、「持續輔導」及「輔導先行」先不予查處等，至106年第3季始進入「檢查期」延緩法律之執行之措施，對照前揭農藥管理法103年12月9日修正第53條第2項明文規定給予1年的宣導緩衝免罰的立法例，勞動部作為是否符合依法行政之要求，是否損及法律之尊嚴及政府威信，皆非無疑。

(六)綜上，104年6月3日修正勞動基準法第30條第1項規定時，係將勞工每2週工作總時數不得超過84小時之規定，修正為每週不得超過40小時，包括違反該項之罰則（勞動基準法第79條第1項第1款），均自105年1月1日起施行，給予政府及民間半年之緩衝期，以資因應。惟行政院於105年間推動勞動基準法部分條文修正草案時，竟未考量此修正內容攸關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運

及發展，影響層面極大，社會各界需要時間調適，尤其是受到衝擊較大者，更需要有一段合理時間進行準備或因應，而決意立即上路施行。因行政部門當時所提版本未衡酌重視緩衝期之設計，肇致該次修法結果，對於衝擊影響較大或較具爭議之條文，在溝通不足、未消弭歧見前，因並無法定之緩衝期或宣導期，人民難有正確的認知與無法適度的準備因應，引起強烈不滿。另由於未有適當期間之過渡緩衝，延伸在依法行政原則下，本應據法予以執行之條文，相關部門竟於法律未授權之情形下施行所謂之「宣導及輔導期」及「輔導先行」等措施，採取對違規者暫不查處，刻意將對法律之執行自動延後的做法，是否符合依法行政原則之要求，並非無疑，此一延伸問題，益見本次法制作業上未予規定緩衝期，確有重大缺失。

- (七)依勞動基準法第34條第2項及第3項等規定，輪班更換班次時至少應有連續11小時之休息時間，其施行日期由行政院定之。惟因上開條文爭議頗大，迄今已近1年仍尚未施行<sup>6</sup>。據中華民國護理師護士公會全國聯合會之陳情，認為輪班制應間隔11小時之休息時間，延到108年才實施，萬萬不可；又依國內外研究，對於輪班班別間，建議休息的時間最少達12小時等。查行政院已於106年11月9日以院臺勞字第1060195213號函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，擬將第34條第2項及第3項分別修正為「依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休

---

<sup>6</sup> 中央社，106年6月8日報導「輪班間隔11小時 勞部建議延至108實施」105年公布的勞動基準法，僅「輪班需間隔11小時」至今尚未實行。前勞動部長郭芳煜當時希望1年內實施，但勞動部今天證實，已發文行政院建議延至108年實施，強調施行日期由政院頒訂。網址：<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201706180086-1.aspx>。

息時間。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續8小時。」及「雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定變更勞工之休息時間者，應報當地主管機關備查。」並將現行第34條第3項：「中華民國105年12月6日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。」之規定內容，改併入第86條第3項中，相關條文草案刻由立法院審議中。行政院及勞動部允宜基於保障勞工身心健康福祉之考量，就相關檢討修正內容之利弊得失與評估情形，如實向立法院說明；對於勞動基準法第34條第2項規定之施行日期，行政院應廣納各方意見後審慎評估決定，以求周妥。



綜上所述，經核行政院及勞動部均有重大違失，爰依監察法第24條規定提案糾正，移送行政院確實檢討改善見復。

提案委員：陳慶財

方萬富

李月德

楊美鈴

江明蒼

中 華 民 國 1 0 7 年 1 月 3 日